

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

A gestão de pessoas envolve vários processos de gestão estratégica, liderança, negociação e gerenciamento das diversidades. Em relação a esses assuntos, julgue os itens que se seguem.

- 51 Atualmente, a gestão por resultados consiste no modelo de liderança mais eficiente para equipes de alto desempenho.
- 52 A gestão de pessoas é de fundamental importância para o processo de modernização do Estado brasileiro, por garantir a implementação adequada das mais diversas políticas públicas.
- 53 A mudança do paradigma burocrático para o pós-burocrático ou gerencial propicia a transferência de tecnologias gerenciais do setor privado para o setor público.
- 54 A gestão estratégica de pessoas deve ser pautada pela necessidade de eficiência e eficácia na prestação dos serviços e exame dos efeitos negativos decorrentes da obsessão por produtividade e resultados.
- 55 Para se garantir que a gestão de pessoas seja um processo eficaz, é necessária a revisão das estruturas organizacionais, de forma a torná-las mais leves, flexíveis e horizontalizadas.

Em relação a competências, construto amplamente utilizado nas organizações para fundamentar modelos de gestão de pessoas, julgue os itens a seguir.

- 56 A pressão por resultados pode gerar esgotamento físico e emocional nos trabalhadores, que, muitas vezes, não reclamam, com medo de demissão ou algum tipo de punição gerencial.
- 57 As competências embasadas na cooperação objetivam as subjetividades.
- 58 As competências geram ambiguidades ou eufemismos, que, ou iludem, ou mascaram relações precárias de trabalho.
- 59 Metas abusivas resultam de competências como “aprender a trabalhar sob pressão” ou “ter disponibilidade 24x7x30, por meio do uso das tecnologias de informação e comunicação (TIC)”.

Constituem fatores a serem considerados na análise da cultura organizacional

- 60 as relações de poder, e dominação e servidão.
- 61 valores, definição de papéis, normas e regras orientadoras das condutas sociais na organização.
- 62 o processo de comunicação e o discurso que rege as relações profissionais entre os membros da organização.

Em relação a clima e cultura organizacional e gerenciamento de conflitos, julgue os itens a seguir.

- 63 O jogo de dominação e resistências frente às mudanças voltadas a interesses individuais, grupais ou coletivos.
- 64 Valores como a experiência subjetiva individual simbolismos e diversidade.

Considerando o desenvolvimento organizacional, o treinamento para educação continuada, a aprendizagem por competência e a gestão estratégica de pessoas, julgue os itens subsequentes.

- 65 A aprendizagem organizacional independe das variáveis da cultura organizacional e dos programas de qualidade total, voltados ao aumento dos índices de produtividade e satisfação no trabalho.
- 66 Para o diagnóstico das necessidades de educação continuada em uma organização, podem ser utilizados diversos métodos de coleta de dados, como, por exemplo, entrevistas de alocação, análise dos postos de trabalho, análise de trilhas de carreira, avaliação do impacto de treinamentos anteriores e avaliação de desempenho do empregado.
- 67 Os objetos do treinamento, diferentemente da educação continuada, enfatiza mais características assistenciais, de investimento e (ou) administrativas do que de desenvolvimento de novas competências.
- 68 O desenvolvimento de pessoas depende diretamente da compatibilidade entre o levantamento de necessidades da organização e a execução do treinamento, das avaliações dos programas de treinamento e das políticas de treinamento voltadas para o ajuste das necessidades individuais e organizacionais.
- 69 Os fracassos de desempenho resultam de falhas de treinamento, meio de preparação das pessoas para que desempenhem adequadamente suas atribuições e responsabilidades.

Julgue os itens seguintes, referentes aos princípios da clínica psicodinâmica do trabalho.

- 70 A análise de como se produz a relação entre a expressão do trabalhador por meio da fala e a escuta clínica deve estar fundamentada em um tripé, constituído por conhecimento teórico-metodológico, conduta clínica e qualificação profissional e pessoal.
- 71 A clínica, por ser coletiva, possibilita ao sujeito colocar-se no lugar do outro no momento em que faz a fala fluir em um grupo de trabalhadores que, muitas vezes, não refletem sobre as dimensões invisíveis do trabalho, os investimentos pessoais de cada um e a subjetividade do outro.
- 72 A análise clínica focaliza as diversas dimensões da organização do trabalho, que incluem as visíveis e as invisíveis, a prescrita, a cognitiva, a afetiva, a intersubjetiva, a política e a ética.

No que se refere à psicodinâmica do trabalho, julgue os itens que se seguem.

- 73** O sofrimento, embora seja uma patologia, consiste em vivência mobilizadora de ações para a busca de prazer.
- 74** Sofrimento criativo e prazer são constituintes da mobilização subjetiva, implicam condições intersubjetivas de autonomia, criação e negociação em face das contradições da organização do trabalho, não desvinculadas dos modos de gestão organizacional.
- 75** A mobilização subjetiva é fundamental para a vivência de prazer, assim como a ressonância simbólica, a sublimação e o reconhecimento no trabalho.
- 76** Sofrer é uma experiência de fracasso diante do inesperado que o real impõe ao trabalhador.
- 77** O sofrimento é ressignificado por meio de estratégias defensivas individuais e coletivas.

Cada um dos itens a seguir apresenta uma proposta de associação entre a denominação de uma patologia do trabalho e um exemplo de manifestação dessa patologia, que deve ser julgada certa se a associação patologia e exemplo estiver correta, ou errada, em caso contrário.

- 78** Sobrecarga: “Mesmo sem o ganho de horas extras, permaneço no trabalho após o expediente para não perder a função”.
- 79** Ideação suicida: “O número de atividades a ser executado é excessivo, e, a cada mês, as metas aumentam”.
- 80** Estresse pós-traumático: “Eu não consigo atender às ocorrências. Aquele corpo mutilado não sai da minha mente”.
- 81** Assédio moral: “Pensar no dia seguinte é maçante. Afinal, amanhã será mais um dia sem sentido e sem nada por que valha a pena continuar vivo”.

Acerca de saúde do trabalhador, julgue os itens subsequentes.

- 82** A impossibilidade, decorrente da organização do trabalho, de nomeação pelos trabalhadores de seu sofrimento propicia o desenvolvimento de patologias associadas ao trabalho.
- 83** A existência de um espaço público de fala em que o trabalhador possa falar sobre seu sofrimento e o reconhecimento desse sofrimento são fontes de saúde mental.
- 84** As patologias ocorrem por falta de retribuição simbólica ao trabalhador pelas suas contribuições à organização.
- 85** O distanciamento entre o trabalho prescrito e o real prejudica a saúde mental do trabalhador.

Em relação à ética do psicólogo organizacional, julgue os itens a seguir.

- 86** O psicólogo deve pautar seu trabalho pelo respeito, pela promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano e pelos valores que embasam a declaração universal dos direitos humanos.
- 87** O psicólogo pode, em situações justificadas, emitir documentos sem fundamentação técnico-científica.
- 88** O psicólogo deve responsabilizar-se somente por atividades para cuja realização esteja capacitado pessoal, teórica e tecnicamente.
- 89** O psicólogo deve registrar, nos documentos que fundamentam as atividades desenvolvidas em equipe multiprofissional, exclusivamente as informações necessárias ao cumprimento dos objetivos do trabalho.

Acerca do recrutamento e seleção de pessoas no setor público, julgue os itens subsequentes.

- 90** A seleção de pessoas é um processo decisório que se baseia em dados e avaliações subjetivas, que possibilitam análise acurada das competências do candidato e de suas prováveis contribuições para o sucesso da instituição.
- 91** O recrutamento interno propicia o remanejamento das equipes de trabalho dentro de uma mesma organização, mediante transferência ou promoção de servidores, para realização de atividades mais complexas ou mais motivadoras.
- 92** A necessidade de treinamento do entrevistador é uma das desvantagens da entrevista, técnica seletiva comumente utilizada em processos seletivos simplificados.
- 93** Recrutamento refere-se ao conjunto de políticas e ações adotadas para atrair e agregar talentos à instituição, de modo a dotá-la das competências necessárias à consecução de seus objetivos.

Acerca da gestão do conhecimento e da gestão por competências, julgue os itens seguintes.

- 94** A integração da gestão do conhecimento aos processos de negócio limita-se à proteção dos ativos intangíveis de uma organização.
- 95** O conceito de competência como parâmetro de avaliação passou a ser adotado, nas organizações, como solução para os problemas de remuneração, capacitação e desempenho.
- 96** De acordo com a política nacional de desenvolvimento de pessoal do governo federal, as competências requeridas dos servidores devem conformar-se com o plano plurianual e os objetivos das instituições.
- 97** A maneira como as empresas geram, difundem e alavancam o potencial intelectual, gerando vantagem competitiva para a organização, caracteriza a gestão do conhecimento.
- 98** A gestão por competência já está consolidada como novo modelo para gestão de pessoas na maior parte da administração pública federal, entretanto ainda é pouco difundida no setor privado e em alguns segmentos específicos do setor público, como nas empresas públicas e sociedades de economia mista.

Com relação aos direitos, deveres e responsabilidades dos servidores públicos civis previstos na Lei n.º 8.112/1990, julgue os itens que se seguem.

- 99** Pode o servidor receber, mensalmente, remuneração superior à soma dos valores percebidos como remuneração, em espécie, a qualquer título, pelos ministros de Estado, por membros do Congresso Nacional e pelos ministros do Supremo Tribunal Federal.
- 100** O servidor deve cumprir ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais.
- 101** A instauração de processo administrativo disciplinar contra servidor por exercício irregular de suas atribuições substitui a instauração de processo civil ou penal.
- 102** Não se pode reduzir a remuneração do servidor público, mesmo em situações de recessão ou deflação.

Acerca da gestão de pessoas no setor público, julgue os itens seguintes.

- 103** As equipes de gestão com pessoas, surgidas na era da informação, substituíram os departamentos de recursos humanos.
- 104** Diferentemente do que se observa no setor privado, no serviço público, a adoção da avaliação de desempenho tem prejudicado a gestão dos serviços públicos e das políticas públicas.
- 105** Os critérios de movimentação no setor público para progressão na carreira contemplam o desenvolvimento natural e o nível de especialização necessário ao desempenho do cargo, de modo que são incentivadas movimentações em posições iniciais de carreira para o fortalecimento da organização e a experimentação das habilidades dos colaboradores em áreas diversas.
- 106** A política nacional de desenvolvimento de pessoal, instituída pelo governo federal, deve ser implementada por órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
- 107** A saúde do trabalhador configura um campo científico em detrimento do prático, que demanda da psicologia uma atuação sobre o trabalho e sobre as estruturas e processos que o organizam.

Considerando as categorias de movimentação de pessoas, julgue os itens subsequentes.

- 108** Internacionalização refere-se ao desenvolvimento de ações que contribuam para atuação do profissional em organizações. Entre essas ações se incluem sua socialização na cultura organizacional, criação de condições para que assuma atribuições e responsabilidades, suporte para sua adaptação ao trabalho, auxílio para sua imersão na cultura estrangeira.
- 109** A transferência possibilita o movimento das pessoas no interior da empresa, compreendendo não só a mudança do local de trabalho, mas também a mudança de trabalho.
- 110** A transferência de pessoas que envolva mudança de país, em caráter provisório ou permanente, denomina-se expatriação.
- 111** Os movimentos das pessoas para fora da organização incluem-se na categoria de recolocação de pessoas no mercado de trabalho.
- 112** A captação de pessoas consiste em todas as ações da empresa na busca e seleção de pessoal para trabalhar na organização em caráter permanente, não sendo utilizada para contratações em caráter temporário em razão de seu elevado custo operacional.

Considerando o conceito de carreira como uma sequência de posições e de trabalhos realizados pelas pessoas nas organizações, e o de cargos como os papéis e as atividades por elas desempenhados, julgue os itens subsequentes.

- 113** Nas empresas, a mobilidade entre os eixos ou carreiras deve atender prioritariamente a expectativas individuais, independentemente de elas se coadunarem ou não com os interesses organizacionais, como forma de explorar melhor o potencial dos funcionários.
- 114** O estudo que se realiza para obtenção de informações sobre as tarefas ou atribuições de um cargo denomina-se análise de cargo.
- 115** A descrição de um cargo deve conter informações detalhadas acerca do que compete ou não a seu ocupante executar; dessa forma, evitam-se a sobreposição de atividades e atribuições.
- 116** O mercado de trabalho organiza-se em três categorias de carreiras: operacionais, profissionais ou técnicas e gerenciais.

Acerca da avaliação de desempenho, julgue os itens a seguir.

- 117** A avaliação de desempenho, embora contribua para o alcance dos resultados organizacionais, dificulta o desenvolvimento das pessoas na organização.
- 118** A avaliação de desempenho consiste em importante instrumento para a gestão estratégica de recursos humanos, embora sua adoção gere diversas críticas referentes à subjetividade dos critérios de avaliação adotados e à tendência à complacência dos avaliadores.
- 119** A avaliação de desempenho preocupa-se essencialmente com o cumprimento das tarefas pelos colaboradores, não estando voltada para a busca de resultados organizacionais.
- 120** Uma das principais características da avaliação de desempenho é o envolvimento da alta administração da empresa na avaliação do funcionário.

## PROVA DISCURSIVA

- Na prova a seguir, faça o que se pede, usando, caso deseje, o espaço para rascunho indicado no presente caderno. Em seguida, transcreva o texto para a **FOLHA DE TEXTO DEFINITIVO DA PROVA DISCURSIVA**, no local apropriado, pois **não serão avaliados fragmentos de texto escritos em locais indevidos**.
- Qualquer fragmento de texto que ultrapassar a extensão máxima de linhas disponibilizadas será desconsiderado.
- Na **folha de texto definitivo**, identifique-se apenas na primeira página, pois não será avaliado texto que tenha qualquer assinatura ou marca identificadora fora do local apropriado. Ao texto que contenha qualquer outra forma de identificação será atribuída nota zero, correspondente a identificação do candidato em local indevido.
- Ao domínio do conteúdo serão atribuídos até **10,00 pontos**, dos quais até **0,50 ponto** será atribuído ao quesito apresentação e estrutura textual (legibilidade, respeito às margens e indicação de parágrafos).

Considerando que a ocorrência de conflitos no trabalho é inevitável tanto nos entes públicos quanto nas organizações privadas, razão por que a literatura gerencial analisa diferentes caminhos para enfrentá-los e solucioná-los, redija um texto dissertativo acerca do seguinte tema.

### GERENCIAMENTO DE CONFLITOS NO TRABALHO

Ao elaborar seu texto, faça, necessariamente, o que se pede a seguir.

- ▶ Conceitue os conflitos intrapessoal, interpessoal e intragrupal. [valor: 3,50 pontos]
- ▶ Caracterize três estilos de gestão de conflitos. [valor: 6,00 pontos]

**RASCUNHO**

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	



**cespeUnB**

Centro de Seleção e de Promoção de Eventos